



You have downloaded a document from
RE-BUS
repository of the University of Silesia in Katowice

Title: Na peryferiach rynku pracy. O aktywizacji zawodowej i integracji społecznej kobiet w rodzinach górniczych

Author: Agata Zygmunt

Citation style: Zygmunt Agata. (2016). Na peryferiach rynku pracy. O aktywizacji zawodowej i integracji społecznej kobiet w rodzinach górniczych. W: K. Wódz, D. Nowalska-Kapuścik, G. Libor (red.), "Peryferie społeczne w teorii i badaniach empirycznych" (S. 135-148). Katowice : Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.



Uznanie autorstwa - Użycie niekomercyjne - Bez utworów zależnych Polska - Licencja ta zezwala na rozpowszechnianie, przedstawianie i wykonywanie utworu jedynie w celach niekomercyjnych oraz pod warunkiem zachowania go w oryginalnej postaci (nie tworzenia utworów zależnych).



UNIwersytet ŚLĄSKI
W KATOWICACH



Biblioteka
Uniwersytetu Śląskiego



Ministerstwo Nauki
i Szkolnictwa Wyższego

AGATA ZYGMUNT

Uniwersytet Śląski w Katowicach

Na peryferiach rynku pracy O aktywizacji zawodowej i integracji społecznej kobiet w rodzinach górniczych

Wstęp

Sytuacja zawodowa żon, partnerek, córek, jak również wdów po górnikach jest szczególna. Tradycyjny podział ról, wciąż obowiązujący w rodzinach górniczych, jak również brak doświadczenia i kwalifikacji zawodowych sprawiają, że kobiety te należą do kategorii osób szczególnie zagrożonych bezrobociem i wykluczeniem społecznym. Wiele z nich przez lata ograniczało swoją aktywność do pracy w obrębie gospodarstwa domowego – rezygnacja z pracy zawodowej wynikała dosyć często z wysokich zarobków uzyskiwanych przez pracowników górnictwa, które zapewniały całym rodzinom dostatnie życie. Często dopiero utrata pracy przez jedyne go żywiciela rodziny lub jego śmierć staje się impulsem do podjęcia aktywności zawodowej przez kobiety w rodzinach górniczych, co jest przedsięwzięciem o tyle trudnym, że długotrwałe pozostawanie bez zatrudnienia skutkuje „onieśmieleniem” rynkiem pracy, bezradnością kobiet oraz brakiem kompetencji zarówno zawodowych, jak i psychospołecznych, pozwalających na podjęcie zatrudnienia. Dodatkowo, wśród kobiet z rodzin górniczych obserwuje się pokoleniowe dziedziczenie bezrobocia. Polega ono przede wszystkim na powielaniu tradycyjnego modelu rodziny górniczej, który opiera się na podziale obowiązków, zakładającym, że mąż pracuje, żona nie podejmuje pracy zarobkowej, ale zajmuje się dziećmi oraz domem, w związku z czym nie posiada aspiracji edukacyjnych czy zawodowych.

Celem niniejszego opracowania będzie wskazanie postaw, jakie przyjmują nieaktywne zawodowo kobiety z rodzin górniczych wobec zatrudnienia oraz

określenie barier utrudniających im wejście na rynek pracy. Wnioski zostaną sformułowane na podstawie analizy dokumentów zgromadzonych w trakcie realizacji projektu „Śląskie Wyzwania”, wdrożonego przez Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach w partnerstwie z Uniwersytetem Śląskim w Katowicach, Fundacją Rodzin Górniczych i Powiatowym Urzędem Pracy w Jastrzębiu-Zdroju¹. Przedstawione zostaną ponadto zastosowane w projekcie innowacyjne rozwiązania, które przyczyniły się do wzrostu aktywności zawodowej i integracji społecznej uczestniczek.

Miejsce kobiet w rodzinie górniczej dawniej i dziś

Aby lepiej zrozumieć sytuację kobiet z rodzin górniczych oraz postawy, jakie przyjmują one wobec aktywności zawodowej, należy przyjrzeć się środowiskom rodzinnym, z jakich się wywodzą i w jakich funkcjonują. Niepodejmowanie przez nie przez lata pracy zawodowej jest rezultatem wielopokoleniowej tradycji, zgodnie z którą funkcjonowała każda rodzina górnicza. Jej rytm i organizację wyznaczał rytm i czas pracy w kopalni, dlatego też śląska rodzina górnicza swoje funkcjonowanie ogniskowała na pracy męża i ojca górnika².

Rodzina miała do spełnienia dwie zasadnicze funkcje: ekonomiczną i opiekuńczo-wychowawczą. Pierwszą wypełniał głównie ojciec, drugą – matka. Socjologowie określają rolę ojca jako „zewnątrzno-instrumentalną”, matki zaś – „wewnętrzno-ekspresyjną”. Mąż odpowiadał za byt swojej rodziny, zaś żona miała być podporządkowana mężowi, któremu należał się pełny szacunek. Żona o niego dbała, opiekowała się nim. Zawsze był obsługiwany, liczono się z jego zdaniem³. Praca mężczyzny w domu ograniczała się do wykonywania prac, z którymi kobieta nie dawała sobie rady, np. do noszenia węgla z piwnicy, rąbania drzewa czy naprawy domowych urządzeń. Takie zajęcia jak sprzątanie, zmywanie naczyń, pielęgnowanie małych dzieci przynosiły mu ujmę i były przedmiotem wstydu⁴.

¹ Szerokie opracowanie dotyczące projektu zostało zawarte w publikacji kończącej przedsięwzięcie. Por. A. ZYGMUNT, R. MUSTER, A. KŁUJSZO, M. TYRYBON, E. ZIMOŃCZYK: *Model aktywizacji zawodowej i integracji społecznej kobiet w rodzinach górniczych. Poradnik wdrażania*. Katowice 2014.

² W. MROZEK: *Tradycyjna rodzina górnicza – jej cechy społeczne i kierunki przeobrażeń. W: Górniczy stan w wierzeniach, obrzędach, humorze i pieśniach*. Red. D. SIMONIDES. Katowice 1988, s. 97–132.

³ E. GÓRNIKOWSKA-ZWOLAK: *Szkic do portretu Ślązaczki: refleksja feministyczna*. Katowice 2000, s. 88.

⁴ Ibidem, s. 91–92.

Z kolei światem kobiety był przede wszystkim jej dom. Była ona postrzegana jako osoba, która troszczy się o całe środowisko domowe: jej obowiązkiem było organizowanie i prowadzenie domu, a także wychowanie i opieka nad dziećmi. Stąd też zakładano, że w postawach Ślązaczek mają się uzewnętrzniać najszlachetniejsze uczucia, bo tylko wtedy będą one mogły kształtować zarówno wspólnotę rodzinną na małą skalę, jak i w wymiarze społecznym⁵. To właśnie żona – matka była głównym, jeśli nie jedynym, źródłem uczuć, ciepła rodzinnego i więzi osobistych. W sprawach wychowania dzieci to matka miała głos decydujący. To ona dbała o to, aby dzieci się uczyły, wpajała im zasady moralne, postawy i wartości. Można zaryzykować stwierdzenie, że kobieta była kierownikiem i animatorem tej grupy pierwotnej, jaką jest rodzina⁶. Obowiązki kobiet określane były często nieco pogardliwie jako „3K” – *Kinder* (dzieci), *Kirche* (kościół) i *Küche* (kuchnia)⁷.

Można wobec tego stwierdzić, że tradycyjna rodzina śląska to rodzina tzw. matriarchatu domowego⁸. Mamy tu do czynienia z klasycznym podziałem „sfer wpływu”, o którym wspominają często teoretycy. Mężczyznom przypisuje się tu aktywność w sferze publicznej, kobietom zaś – w sferze prywatnej. Oznacza to, że mimo instytucjonalno-formalnej nadrzędności pozycji męża, to kobieta organizowała wewnętrzne życie rodziny, dysponowała jej finansami. Faktycznie zajmowała ona nadrzędną, choć nieformalną pozycję w rodzinie – sprawowała władzę w sposób dyskretny, nie obarczając męża domowymi obowiązkami tak, aby mógł funkcjonować w rytmie: odpoczynek, praca, dom⁹.

W rodzinie śląskiej szczególny nacisk kładło się na wychowanie dziewcząt na wzór ich matek. Uczono je więc od najmłodszych lat wykonywania takich obowiązków domowych, jak: gotowanie, pranie, pieczenie, szycie. Dzięki temu dokonywała się reprodukcja tradycyjnych wzorów – kolejne pokolenia kobiet wyrastały w przekonaniu, że dom powinien stanowić centrum ich życia, a mężowie są tymi, o których należy dbać. Szczególną rolę w procesie wychowywania odgrywała też religia. Dziewczęta przygotowywane do roli

⁵ K. KOSSAKOWSKA-JAROSZ: *Etos Ślązaczki – standardy znaczeniowe czy życzeniowe?* W: *Śląskość – siła tradycji i współczesne problemy*. Red. K. KOSSAKOWSKA-JAROSZ. Opole 2005, s. 94.

⁶ E. GÓRNIKOWSKA-ZWOLAK: *Szkic do portretu...*, s. 92–95.

⁷ M. SUCHACKA: *Czy na Śląsku funkcjonuje szklany sufit? Perspektywa awansu na przykładzie badań życiorysów znanych na Śląsku kobiet*. W: *Praca czy rodzina? Dylematy kobiet śląskich*. Red. U. SWADŹBA. Katowice 2009, s. 98.

⁸ Zwolennicy rodziny tradycyjnej twierdzą nawet, że patriarchyat nie zmniejsza władzy kobiet, jedynie przenosi ją na teren domu. Por. D. D'SOUZA: *Świat bez patriarchyatu*. „Dziennik”, 08.09.2007. Za: http://www.dziennik.pl/dziennik/europa/article46548/Swiat_bez_patriarchyatu.html. Dostęp: 11.12.2014 r.

⁹ D. BŁASIAK: *Miejsce seniora w rodzinie śląskiej*. W: *W obliczu starości*. Red. L. FRĄC-KIEWICZ. Katowice 2007, s. 158.

matki i żony, miały przestrzegać przykazań Bożych i służyć pomocą tym, którzy jej potrzebowali¹⁰.

W tradycyjnych rodzinach śląskich kobiety bardzo rzadko podejmowały pracę zawodową. Panowało bowiem powszechne przekonanie, że z chwilą urodzenia pierwszego dziecka kobieta powinna zająć się wyłącznie domem. Same Ślązaczki przystawały na to, otwarcie przyznając, że chętnie zostają w domu i nie pracują zawodowo. Były dumne z pozycji, którą zajmowały i spotykały się z szacunkiem ze strony społeczeństwa¹¹. Należy więc podkreślić, że na Śląsku nie ma tradycji pracy zawodowej kobiet. Jej wykształceniu nie sprzyjał dominujący w tym regionie przemysł ciężki; w kopalniach, hutach i fabrykach nie przewidziano miejsc pracy dla pań. Na drodze pracy zawodowej kobiet stawały też liczne bariery społeczne i psychologiczne; w opinii otoczenia podjęcie przez kobietę pracy zarobkowej mogło stanowić okazję do zdrady i przyczynić się do małżeńskich konfliktów. Jedynie praca zawodowa podejmowana przez samotną matkę była społecznie uzasadniona, a tym samym usprawiedliwiona. Dlatego też rodzice zazwyczaj nie kształcili dziewcząt. Kończyły one edukację przeważnie na szkole powszechnej. Jeżeli już kontynuowały naukę, to zazwyczaj były przygotowywane do takich zawodów jak szwaczka, tkaczka, prasowaczka lub modniarka.

Sytuacja rodzin górniczych uległa radykalnym zmianom wraz z rozpoczęciem transformacji systemowej. Jak zauważa Wojciech Świątkiewicz, pojawiające się zarówno w Polsce, jak również na Śląsku w ostatniej dekadzie XX wieku i w pierwszych latach XXI wieku nowe zawody i technologie, nowe aspiracje i style życia, jak również globalizacja kultury i przemiany obyczajów w istotny sposób wpłynęły na kształt i sposób funkcjonowania rodzin w tym regionie Polski¹². Rodzina górnicza musiała poddać się zmieniającej się rzeczywistości i zrewidować dotychczas obowiązujące w niej zasady. Praca w kopalni przestała gwarantować stabilny byt rodzinie, co skłoniło kobiety z rodzin górniczych do poszukiwania pracy zarobkowej. Okazuje się jednak, że tradycja wciąż w istotny sposób wpływa na ich sytuację: na wybory, jakich dokonują, na ich pozycję w rodzinie i na ich miejsce w warunkach nowoczesnego rynku pracy.

Problem nieaktywnych zawodowo kobiet w rodzinach górniczych stał się przedmiotem zainteresowania Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach, który w partnerstwie z Fundacją Rodzin Górniczych, Uniwersytetem Śląskim w Katowicach oraz Powiatowym Urzędem Pracy w Jastrzębiu-Zdroju zrealizował projekt innowacyjno-testujący „Śląskie Wyzwania”¹³. Inicjatorzy

¹⁰ E. GÓRNIKOWSKA-ZWOLAK: *Szkic do portretu...*, s. 95–96.

¹¹ Ibidem, s. 102.

¹² W. ŚWIĄTKIEWICZ: *Symbole górnośląskiej kultury*. „Gazeta Uniwersytecka” czerwiec 2005, s. 8–13.

¹³ Projekt realizowany był przy wykorzystaniu środków z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Poddziałania 7.2.1 „Aktywizacja zawodowa i społeczna osób zagrożonych wyklu-

projektu uzasadniali podjęte działania, wskazując na znaczny udział kobiet z rodzin górniczych, będących w wieku produkcyjnym i nie kontynuujących nauki w ogóle osób bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo w regionie i ich „zamykanie się” w środowisku własnego domu i rodziny. Ponadto za istotny uznali problem pokoleniowego dziedziczenia bezrobocia przez kobiety w rodzinach górniczych, jak również brak podmiotowego podejścia i ograniczoną indywidualizację form świadczonej pomocy rodzinom górniczym, nie uwzględniającą ich specyficznych problemów, szczególnie w odniesieniu do wdów górniczych i ich rodzin. Pierwszy etap projektu obejmował szczegółową diagnozę sytuacji kobiet w rodzinach górniczych, którą opracowano na podstawie badań empirycznych oraz w oparciu o analizę danych zastanych. Diagnoza ta stanowiła podstawę do opracowania *Modelu aktywizacji zawodowej i integracji społecznej kobiet w rodzinach górniczych*, który następnie został przetestowany przez Powiatowy Urząd Pracy w Jastrzębiu-Zdroju. Model ten zakładał objęcie wszystkich uczestniczek (kobiet z rodzin górniczych) szerokim i wysoce zindywidualizowanym wsparciem, obejmującym wiele różnych form pomocy: począwszy od usług Asystenta Rodzinnego, Trenera Pracy, przez działania samopomocowe, po aktywizację zawodową, obejmującą m.in. aktywne pośrednictwo pracy oraz staże, płatne praktyki i zatrudnienie subsydiowane. W testowaniu modelu wzięło udział 80 kobiet z rodzin górniczych z terenu Jastrzębia-Zdroju. Były wśród nich zarówno córki, żony, partnerki, jak i wdowy po górnikach. Kobiety te zostały objęte wsparciem przewidzianym w modelu: sytuacja każdej z nich była monitorowana przez cały czas trwania projektu, zaś ich Asystenci Rodzinni przygotowywali sprawozdania, w których opisali pracę z każdą ze swoich podopiecznych. Właśnie sprawozdania Asystentów Rodzinnych będą stanowiły podstawę analizy, która zostanie zaprezentowana w niniejszym tekście. Treść raportów pozwala bowiem na określenie sytuacji wyjściowej każdej z uczestniczek, jak również umożliwia prześledzenie procesu zmian, jakie dokonały się w życiu każdej z nich pod wpływem uczestnictwa w projekcie. Sprawozdania te stanowią bogate źródło wiedzy na temat postaw, jakie kobiety z rodzin górniczych przyjmują wobec zatrudnienia, jak również dają możliwość syntetycznego ujęcia barier w zatrudnieniu kobiet w rodzinach górniczych. Wreszcie pozwalają na wskazanie innowacyjnych rozwiązań, które zdały egzamin w procesie aktywizacji tych kobiet.

Postawy kobiet w rodzinach górniczych wobec aktywizacji zawodowej

Z punktu widzenia problematyki poruszanej w niniejszym artykule istotne wydaje się być w szczególności nastawienie kobiet z rodzin górniczych do aktywizacji zawodowej. Z jednej strony postawy prezentowane przez te kobiety stanowiły pochodną ich obecnej sytuacji życiowej, która w istotny sposób determinowała poziom ich motywacji i zaangażowania. Z drugiej zaś ich przeszłe doświadczenia w zakresie poszukiwania pracy rzutowały na sposób, w jaki podchodziły do kolejnej próby aktywizacji zawodowej. Oczekiwania uczestniczek różnicowały ponadto ich cechy indywidualne: wiek, osobowość, temperament, samoocena czy wiara we własne możliwości i umiejętności. Nie bez znaczenia dla nastawienia kobiet pozostawały także czynniki, jak: wykształcenie, kwalifikacje, doświadczenie zawodowe. Dużą rolę odgrywało także wsparcie bliskich osób: kobiety, których rodzice, partnerzy czy dzieci byli przychylni jej udziałowi w projekcie podchodziły do swojego uczestnictwa w nim bardziej pozytywnie, aniżeli te, które nie mogły liczyć na zrozumienie i akceptację ze strony rodziny.

Mimo indywidualnych różnic w podejściu do udziału w projekcie, można wyróżnić kilka typów postaw w podejściu do aktywizacji zawodowej zaobserwowanych wśród kobiet z rodzin górniczych.

Wśród uczestniczek znalazły się więc takie, które świetnie wiedziały, co chcą osiągnąć w wyniku uczestnictwa w projekcie. Były to na ogół kobiety energiczne, wierzące w swoje siły i możliwości, przeważnie młode, posiadające konkretne kwalifikacje zawodowe, które miały jasno określone cele i precyzyjnie formułowały swoje oczekiwania. Takie osoby, które przystępując do projektu już są zmotywowane, pełne zapału i mają konkretny pomysł na siebie stanowią przykład „uczestniczek idealnych”. Praca z nimi była ukierunkowana na realizację gotowych planów, których zarys każda z nich posiadała. Warto jednak zaznaczyć, że takie kobiety stanowiły wyjątki wśród przeważającej liczby uczestniczek, które zazwyczaj nie potrafiły stwierdzić, jakiego rodzaju aktywność zawodowa byłaby dla nich najlepsza. Praca z uczestniczkami, które miały trudności z określeniem swoich preferencji zawodowych i zainteresowań zazwyczaj była wyzwaniem dla Asystentów Rodzinnych. Ich wsparcie musiało być w takich przypadkach wszechstronne i rozpoczynało się od intensywnej pracy zorientowanej na określenie potencjału społecznego i zawodowego kobiety, na wzmocnienie jej pewności siebie, wykształcenie asertywności, aby potem móc zacząć realizację właściwego planu aktywizacji zawodowej.

Wydaje się, że szczególnego zaangażowania Asystentów Rodzinnych wymagały te panie, które – mimo deklarowanego pozytywnego stosunku do założeń projektu oraz gotowości na zmiany w ich życiu – w rzeczywistości miały problem z porzuceniem dotychczasowego trybu życia. W szczególności dotyczy to kobiet, które cały swój czas poświęcały do tej pory rodzinie i perspektywa

zmiany napawała je mnóstwem obaw. Zastanawiały się, jak poradzą sobie w sytuacji, gdy będą musiały zacząć godzić obowiązki rodzinne i zawodowe, i z trudem dopuszczaly do siebie myśl o tym, że mogłyby nagle znaleźć się w sytuacji, w której praca zawodowa absorbuje je równie mocno, co sprawy domowe. Przewidywały wobec tego trudności z łączeniem ze sobą tych ról, co sprawiało, że ich motywacja do uczestnictwa w projekcie nie była tak silna, jak być powinna.

Problematiczne z punktu widzenia Asystentów Rodzinnych okazywały się być również sytuacje, kiedy uczestniczki prezentowały już na samym początku współpracy postawę roszczeniową. Oczekiwały, że otrzymają realną i wymierną pomoc bez konieczności podejmowania wysiłku ze swojej strony. Z osobami takimi Asystentom Rodzinnym pracowało się wyjątkowo trudno – zdarzało się, że przy wsparciu Trenera Pracy czy psychologa udawało mu się zmienić postawę uczestniczki, jednak czasem ich przekonania były na tyle ugruntowane, że rezygnowały z udziału w projekcie.

Na przeciwnym biegunie można umieścić te uczestniczki, które wykazywały się dużą samodzielnością w swoich działaniach. Pomoc, którą spodziewały się otrzymać, miała ograniczyć się do świadczenia im psychologicznego wsparcia, udzielania rad i wskazówek, natomiast siebie same czyniły odpowiedzialnymi za faktyczne działania ukierunkowane na poszukiwanie pracy. Kobiety te charakteryzowały się wysokim poziomem determinacji w działaniu zmierzającym do znalezienia pracy. Uczestniczek takich było niewiele – przeważająca część kobiet oczekiwała jednak znacznie większego zaangażowania kadry projektowej w ich sprawy.

Analizując raporty Asystentów Rodzinnych, można wnioskować o kilku podstawowych powodach, dla których ich podopieczne zdecydowały się wziąć udział w projekcie. Przede wszystkim uczestniczki deklarowały, że kierują nimi motywy finansowe: wiele z nich przyznawało, że do intensywnego poszukiwania pracy zmusza je sytuacja materialna ich rodziny. Niewystarczające dochody partnera czy wręcz ich brak, zadłużenie, niskie kwoty alimentów, zwiększone wydatki związane np. z chorobą członka rodziny czy koniecznością sfinansowania edukacji dzieci – to najczęściej wymieniane przyczyny trudnej sytuacji materialnej. W szczególnym położeniu znajdowały się te kobiety, które samotnie wychowywały dzieci lub prowadziły samodzielne gospodarstwo domowe – były one praktycznie jedynymi żywicielkami rodziny, dlatego podjęcie pracy było dla nich kwestią priorytetową.

Stosunkowo często jako argument przemawiający za uczestnictwem w projekcie podawano chęć finansowego uniezależnienia się od osób, na których utrzymaniu pozostaje uczestniczka. Dotyczyło to przede wszystkim młodszych kobiet zamieszkujących z rodzicami, które odczuwały potrzebę usamodzielnienia się. Jednak – co istotne – również kobiety pozostające w związkach małżeńskich czy partnerskich zgłaszały potrzebę finansowej niezależności. Deklarowały, że chcą

posiadać własne pieniądze, móc nimi dysponować według własnego uznania. Niektóre spośród nich przyznawały, że chcą podjąć pracę, ponieważ troszczą się o przyszłość rodziny. Zwracały uwagę na to, że nie mogą pozwolić na to, by w sytuacji, kiedy mąż czy partner (z różnych powodów) utraci zdolność do pracy, rodzina została pozbawiona wszelkich dochodów. Szczególne były także przypadki kobiet w dojrzałym wieku zależnych finansowo od dzieci czy rodziców. Swoją sytuację oceniały jako wyjątkowo frustrującą i za wszelką cenę pragnęły ją zmienić.

Inną przyczyną, dla której kobiety decydowały się wziąć udział w projekcie była chęć samorozwoju. Uczestniczki te twierdziły, że posiadają potrzebę samorealizacji nie tylko na gruncie rodzinnym, ale także na niwie zawodowej. Przestało im wystarczać bycie żoną i matką, zapragnęły zrobić coś dla siebie, sprawdzić się w nowych sytuacjach i w innym niż rodzinne środowisku. Wyraźnie było widać, że kobiety coraz częściej uświadamiają sobie potrzebę odniesienia sukcesu zawodowego, który jest dla nich nie mniej ważny niż szczęście rodzinne. W szczególności starsze uczestniczki przyznawały, że podjęcie pracy jest dla nich spełnieniem marzeń, na których realizację w końcu mogą sobie pozwolić.

Ostatnim spośród wymienianych przez uczestniczki podwodem uczestnictwa w projekcie była chęć nawiązania nowych znajomości. Można założyć, że cel ten był możliwy do zrealizowania już dzięki kontaktom z innymi kobietami, będącymi w podobnej jak one same sytuacji. Możliwość wymiany doświadczeń, wzajemne wsparcie czy – po prostu – wspólne spędzanie wolnego czasu były dla uczestniczek wyjątkowo ważne.

Bariery w zatrudnieniu kobiet z rodzin górniczych

Osiągnięcie wyznaczonych celów wymagało przezwyciężenia wielu barier, problemów i uprzedzeń, które do tej pory utrudniały kobietom, biorącym udział w projekcie, dostęp do rynku pracy. W raportach Asystentów Rodzinnych wymienionych zostało sporo takich problemów, które można zakwalifikować do trzech podstawowych kategorii:

1. Bariery indywidualne, związane z cechami osobowościowymi oraz wyglądem uczestniczki i jej stanem zdrowia.
2. Bariery rodzinne, związane z postawą rodziny uczestniczki wobec jej aktywizacji zawodowej, jak również z pozycją kobiety w rodzinie.
3. Bariery zawodowe, wynikające z posiadania przez kobietę kwalifikacji niewystarczających lub nieadekwatnych do popytu na rynku pracy oraz z braku umiejętności poruszania się na rynku pracy.

Bariery wewnętrzne są związane z indywidualnymi cechami kobiet, które nie sprzyjały znalezieniu przez nie pracy. Na pierwszym miejscu wśród tego typu barier wymienić należy zaniżoną samoocenę, którą zaobserwowano u wielu uczestniczek. Kompleksy, brak wiary we własne możliwości, niedocenywanie siebie to podstawowe problemy, z jakimi musiały uporać się kobiety. Postawy, w których uwidacznia się brak pewności siebie, poleganie na opiniach innych i uznawanie siebie za kogoś mniej wartościowego niż inni z pewnością nie przekładają się na pozytywny odbiór ze strony otoczenia, a w szczególności pracodawców, którzy chcą zyskać pracownika zdyscyplinowanego, a zarazem odpowiedzialnego i potrafiącego podejmować samodzielne decyzje.

Trzeba jednak zauważyć, że zbyt wysoka samoocena może być tak samo dużym problemem jak samoocena zbyt niska. Przypadki uczestniczek, które wykazywały skłonność do przeceniania własnych umiejętności były nieliczne, niemniej zidentyfikowane zostały jako utrudnienia w zdobyciu przez nie zatrudnienia. Zbyt duża pewność siebie nie przekonuje potencjalnych pracodawców, zwłaszcza jeśli deklarowane przez kobietę umiejętności i kompetencje nie znajdują odzwierciedlenia w stanie faktycznym.

Za istotną barierę utrudniającą nie tylko aktywizację zawodową kobiet, ale także ich codzienne funkcjonowanie uznać należy także ich deficyty w zakresie umiejętności interpersonalnych. Uczestniczki bywały zamknięte w sobie, Asystenci zwracali uwagę na ich trudności w nawiązywaniu znajomości oraz spore problemy z obdarzeniem zaufaniem nowopoznanych osób. Umiejętność komunikowania się z otoczeniem jest warunkiem niezbędnym, aby zdobyć zatrudnienie, a następnie funkcjonować w środowisku pracy. Brak tego typu kompetencji praktycznie dyskwalifikuje w konkurencji o pracę.

Niejednokrotnie problemy z niską samooceną miały swoje źródło w deficytach wyglądu kobiet. Trudna sytuacja finansowa, przeciążenie obowiązkami i brak czasu dla siebie spowodowały, że kobiety przestały dbać o siebie. Jak wynika z diagnoz Asystentów Rodzinnych, niektóre ich podopieczne potrzebowały konsultacji lekarskich: przede wszystkim okulisty i stomatologa. Zapewniono im również pomoc dietetyka oraz usługi fryzjerskie. Wiele kobiet nie posiadało odpowiedniego ubrania, w którym mogłyby udać się na rozmowę kwalifikacyjną. Dopiero praca nad ich wizerunkiem – nowa fryzura, dofinansowanie zakupu odzieży, obuwia, nowych okularów czy protez zębowych przyczyniły się do wzmocnienia ich pewności siebie i przyjęcia postawy otwartej na innych.

Dodatkowym utrudnieniem były problemy zdrowotne uczestniczek. Zdarzało się, że stan zdrowia nie pozwalał im kontynuować udziału w projekcie. Odnotowano także przypadki kobiet zmagających się z chorobą alkoholową. Niejednokrotnie, mimo prób pomocy ze strony Asystentów Rodzinnych, psychologów i Trenerów Pracy, nie udawało się tych problemów przezwyciężyć.

Druga grupa barier, z którą zmierzyły się kobiety biorące udział w testowaniu modelu i ich Asystenci to bariery rodzinne. Należy wyraźnie podkreślić, że wiele uczestniczek miało mocne oparcie w swoich rodzinach. Ich rodzice, mężowie, dzieci dopingowali i wspierali je w drodze do osiągnięcia zamierzonych celów. Nie wszystkie panie mogły jednak liczyć na pomoc ze strony swoich najbliższych. Asystenci często zwracali uwagę na fakt, że negatywne nastawienie ich podopiecznych do udziału w projekcie jest efektem pozostawiania pod ogromnym wpływem partnerów czy rodziców, którzy krytycznie podchodzili do całego przedsięwzięcia. Prawdopodobnie nieprzychylnie nastawienie członków rodziny do udziału kobiety w projekcie wynikało w większości przypadków z obaw przed zburzeniem dotychczasowego porządku, jaki panuje w rodzinie. Mężowie, partnerzy i rodzice kobiet zdawali sobie zapewne sprawę, że o ile do tej pory mogli liczyć na to, że wszystkie obowiązki domowe wykonuje kobieta, o tyle z chwilą rozpoczęcia przez kobietę pracy zawodowej, sytuacja ta będzie musiała ulec zmianie.

Trzeba także wspomnieć o innym rodzaju problemach rodzinnych. Wśród uczestniczek były takie, w których rodzinach zauważono konflikty z partnerem oraz problemy wychowawcze z dziećmi. Wydaje się, że również te trudności, wskazujące na występowanie zakłóceń w relacjach rodzinnych, negatywnie wpływają nie tylko na atmosferę w domu, ale też na samopoczucie kobiety, co nie sprzyja skutecznemu poszukiwaniu pracy, ponieważ kobieta pozostaje zaabsorbowana kłopotami w rodzinie.

Ostatnią kategorię barier wyznaczają deficyty w zakresie posiadanych przez kobiety kwalifikacji i umiejętności zawodowych, które warunkują wejście na rynek pracy. Problemem jest przede wszystkim brak doświadczenia zawodowego. Wiele uczestniczek nigdy wcześniej nie pracowało zawodowo, dlatego też przegrywają w konkurencji z pracownikami, którzy są bardziej doświadczeni i mają długi staż pracy.

Także długa przerwa w zatrudnieniu utrudnia powrót na rynek pracy. Dotyczy to kobiet, które pragną podjąć zatrudnienie po okresie, w którym zajmowały się wychowaniem dzieci i obowiązkami domowymi. Bywa, że nawet jeśli kobieta posiada staranne wykształcenie, ukończyła liczne dodatkowe kursy i szkolenia, długi okres absencji na rynku pracy sprawia, że jej kwalifikacje dezaktualizują się, a nabyte umiejętności okazują się nieprzydatne. W jeszcze trudniejszej sytuacji są osoby, które nie zdobyły odpowiedniego wykształcenia, nie posiadają żadnych szczególnych kwalifikacji – dla nich powrót na rynek pracy oznacza konieczność włożenia ogromnego wysiłku i determinacji w znalezienie na nim swojego miejsca.

Problemem jest również nastawienie kobiet do poszukiwania pracy, wynikające z ich wcześniejszych negatywnych doświadczeń. Wiele spośród uczestniczek miało za sobą liczne, nieskuteczne próby znalezienia pracy. Niektóre starały się o zatrudnienie od lat, co sprawiło, że z dużą rezerwą podchodziły do

kolejnej próby aktywizacji zawodowej. Zniechęcenie, brak motywacji i wiary w to, że tym razem się uda, sprawiały, że trudno było je przekonać do współpracy.

Pracę Asystentów Rodzinnych utrudniała też zmienna motywacja uczestniczek do działania. Niektóre ich podopieczne bardzo łatwo zrażały się niepowodzeniami, zwłaszcza kiedy po okresie dużego zaangażowania i wzmożonej aktywności nie osiągały zamierzonego celu. Ich entuzjazm spadał, traciły chęć do działania i trudno było ponownie zachęcić je do aktywnego poszukiwania pracy i odzyskania wiary w siebie. Takie postawy można wiązać z brakiem obeznania z rynkiem pracy. Kobiety oczekiwały natychmiastowych efektów, tymczasem poszukiwanie pracy na ogół trwa przez pewien czas, z czego najlepiej zdają sobie sprawę ci, którzy są obecni na rynku pracy.

Innym problemem sygnalizowanym przez Asystentów Rodzinnych był brak elastyczności uczestniczek – umiejętności dostosowania swoich oczekiwań do popytu na rynku pracy. Niektóre z nich miały tak ściśle sprecyzowane plany odnośnie pracy, którą chciałyby podjąć, że żadna alternatywna propozycja zatrudnienia nie była przez nie brana pod uwagę. Takie postawy bardzo mocno utrudniały pracę Asystentom Rodzinnym, którym – mimo starań – nie udawało się przekonać swoich podopiecznych do tego, by spróbowały swoich sił w innej profesji.

U niektórych uczestniczek ujawniała się ponadto tendencja do „chodzenia na skróty”. Dotyczy to kobiet, które jak najszybciej chciały rozpocząć pracę – nie interesowały ich oferowane przez Trenerów Pracy i Asystentów Rodzinnych formy wsparcia, które miały na celu przygotowanie ich do podjęcia pracy, chciały natychmiast, trochę „z marszu”, udać się na rozmowę kwalifikacyjną i zacząć pracować.

Ze zjawiskiem tym związany jest szerszy problem identyfikowany przez Asystentów Rodzinnych – chodzi tu o brak wiedzy na temat rynku pracy, jakim wykazywało się sporo ich podopiecznych. Ich znajomość sposobów poszukiwania pracy, umiejętność wyszukiwania ofert pracy, przygotowywania dokumentów aplikacyjnych, sposobu zachowania się podczas rozmowy kwalifikacyjnej były znikome. Duża część uczestniczek nie orientowała się nawet w podstawowych przepisach prawa pracy.

W problem braku znajomości zasad poszukiwania pracy wpisuje się kwestia – jak to określiła jedna z Asystentek – „niskiej świadomości wizerunkowej” uczestniczek. Wiedza na temat poszukiwania pracy obejmuje m.in. znajomość *dress code'u* obowiązującego podczas rozmów kwalifikacyjnych oraz w pracy. Asystenci Rodzinni zwracali uwagę swoim podopiecznym, że jednym z warunków uzyskania pracy jest właściwa prezencja, ponieważ nie wszystkie panie przywiązywały do tego wystarczająco dużą wagę.

Podsumowując wątek poświęcony barierom utrudniającym uczestniczkom projektu wejście na rynek pracy, można stwierdzić, że większość z opisywanych

problemów ma charakter uniwersalny. Mogą one pojawić się w każdej grupie nieaktywnych zawodowo kobiet. Niemniej jednak wydaje się, że w grupie kobiet z rodzin górniczych dosyć powszechnie występuje zjawisko ich kumulowania, które sprawia, że są one szczególnie narażone na wykluczenie społeczne i trwałe oddalenie od rynku pracy.

Czy możliwa jest skuteczna aktywizacja zawodowa i integracja społeczna kobiet w rodzinach górniczych? Próba podsumowania

Sukces przedsięwzięcia polegającego na aktywizacji zawodowej i integracji społecznej kobiet w rodzinach górniczych, zrealizowanego w ramach projektu „Śląskie Wyzwania” jest mierzony indywidualnymi osiągnięciami każdej z jego uczestniczek. Dla jednych sukcesem było samo wyjście z domu, poszerzenie grona znajomych i zapoznanie się z rynkiem pracy. Dla innych znaczące okazało się być odbycie stażu, wolontariatu czy praktyki oraz nabycie umiejętności poruszania się po rynku pracy. Wreszcie – celem nadrzędnym aktywizowanych kobiet było zdobycie zatrudnienia i rzeczywiście wielu z nich udało się go osiągnąć. Twardym miernikiem sukcesu całego przedsięwzięcia jest wskaźnik aktywizacji zawodowej uczestniczek, który przekroczył 50%. Z pewnością nie udałooby się go osiągnąć bez wprowadzenia innowacyjnych form wsparcia, jakie zaoferowano kobietom. Oprócz „tradycyjnych” form pomocy stosowanych wobec osób bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo, takich jak: pośrednictwo pracy, poradnictwo zawodowe, wsparcie psychologiczne, kursy czy szkolenia zawodowe, zaproponowano kilka niestandardowych rozwiązań.

Do najważniejszych form wsparcia o charakterze nowatorskim, które zostały stworzone w celu realizacji projektu, zaliczyć należy instytucję Asystenta Rodzinnego. Każdy Asystent pracował z około 8–10 kobietami i ich rodzinami. Jego rola polegała na towarzyszeniu kobiecie i jej rodzinie. Asystent motywował i wspierał uczestniczki do realizowania działań zmierzających do podjęcia pracy, uświadamiał kobietom i członkom ich rodzin konieczność zmiany tradycyjnego podziału ról w ich rodzinach, a także uczył ich skutecznego radzenia sobie w trudnych sytuacjach życiowych. Praca Asystenta Rodzinnego opierała się na indywidualnych spotkaniach z uczestniczkami, podczas których poświęcał czas tylko im i ich problemom. Z pewnością przyniosło to lepsze rezultaty, aniżeli proponowane w ramach standardowych form wsparcia poradnictwo czy spotkania grupowe. Uczestniczka mogła zawsze skontaktować się z Asystentem, który miał dla niej czas i znał dobrze jej

sytuację. Nie był kolejnym urzędnikiem, dla którego uczestniczka był tylko „przypadkiem” lub „sprawą”, ale pełnił rolę opiekuna, psychologa, przewodnika, a nierzadko również przyjaciela.

Działaniem innowacyjnym podjętym w ramach projektu było także utworzenie funkcji Trenera Pracy – każda uczestniczka projektu otrzymała jego wsparcie w zakresie aktywizacji zawodowej (jeden Trener Pracy pracował z ok. 10 uczestniczkami). Ich działania, ukierunkowane na aktywizację zawodową kobiet, miały charakter niestandardowy – były one indywidualnie dedykowane poszczególnym uczestniczkom. Nowatorskie były ponadto metody, jakimi posługiwali się Trenerzy Pracy – oprócz poradnictwa zawodowego stosowali metody coachingowe (trening pracy). Ich zadaniem było „moderowanie drogi zawodowej”, tzn. nie dostarczanie uczestniczce gotowych wskazówek i rozwiązań, lecz odblokowanie jej potencjału, uwalnianie jej wiedzy i umiejętności w zakresie rozwiązywania różnych problemów i pokonywania przeciwności. Trenerzy Pracy zachęcali uczestniczki do samodzielnego poszukiwania rozwiązań, wspierali je, pomagali w uświadomieniu sobie, nazwaniu i uporządkowywaniu własnych celów i możliwości.

Zastosowane w projekcie „Śląskie Wyzwania” innowacyjne, kompleksowe podejście do aktywizacji zawodowej przewidywało ponadto montaż działań aktywizujących, w skład których weszły: Indywidualny Plan Działania, podnoszenie kwalifikacji zawodowych – zgodnie z potrzebami rynku pracy, zdobywanie praktycznego doświadczenia zawodowego (np. staże/płatne praktyki) oraz aktywne poszukiwanie pracy ze wsparciem pośredników pracy. Można przypuszczać, że to właśnie montaż działań aktywizujących wraz z dodatkowym wsparciem, tj. opieka nad dziećmi uczestniczek bądź innymi osobami zależnymi podczas uczestnictwa kobiet w działaniach aktywizujących, umożliwiły osiągnięcie w projekcie „Śląskie Wyzwania” wyższych wskaźników aktywizacji zawodowej i społecznej w porównaniu do efektów działań oferowanych w typowym wsparciu.

Reasumując, okazało się, że kompleksowe, a zarazem zindywidualizowane wsparcie, jakie zaoferowano kobietom z rodzin górniczych przełożyło się na wymierny efekt, jakim jest podjęcie przez uczestniczki aktywności zawodowej i ich integracja społeczna. Było to możliwe dzięki odejściu od standardowych metod wsparcia, jakie oferowane są przez instytucje pomocowe. Z pewnością inwestycje, jakie poniesiono w związku z aktywizacją uczestniczek były znaczne, niemniej jednak należy zwrócić uwagę na fakt, że są to nakłady, które dosyć szybko się zwrócą, o czym świadczyć może to, że aktywizowane kobiety zostały umieszczone na rynku pracy, a ich pozycja na nim podlega utrwaleniu. Pozwala to mieć nadzieję, że na stałe porzuciły one status jednostek zmarginalizowanych i będą pracownicami, o których zatrudnienie pracodawcy będą zabiegać.

Bibliografia

- BŁASIAK D.: *Miejsce seniora w rodzinie śląskiej*. W: *W obliczu starości*. Red. L. FRĄCKIEWICZ. Katowice 2007.
- D'SOUZA D.: *Świat bez patriarchy*. „Dziennik”, 08.09.2007. Za: http://www.dziennik.pl/dziennik/europa/article46548/Swiat_bez_patriarchatu.html [dostęp: 11.12.2014].
- GÓRNIKOWSKA-ZWOLAK E.: *Szkic do portretu Ślązaczki: refleksja feministyczna*. Katowice 2000.
- KOSSAKOWSKA-JAROSZ K.: *Etos Ślązaczki – standardy znaczeniowe czy życzeniowe?* W: *Śląskość – siła tradycji i współczesne problemy*. Red. K. KOSSAKOWSKA-JAROSZ. Opole 2005.
- MROZEK W.: *Tradycyjna rodzina górnicza – jej cechy społeczne i kierunki przeobrażeń*. W: *Górnictwo w wierzeniach, obrzędach, humorze i pieśniach*. Red. D. SIMONIDES. Katowice 1988.
- SUCHACKA M.: *Czy na Śląsku funkcjonuje szklany sufit? Perspektywa awansu na przykładzie badań życiorysów znanych na Śląsku kobiet*. W: *Praca czy rodzina? Dylematy kobiet śląskich*. Red. U. SWADŹBA. Katowice 2009.
- ŚWIĄTKIEWICZ W.: *Symbole górnośląskiej kultury*. „Gazeta Uniwersytecka” czerwiec 2005.
- ZYGMUNT A., MUSTER R., KLUJSZO A., TYRYBON M., ZIMOŃCZYK E.: *Model aktywizacji zawodowej i integracji społecznej kobiet w rodzinach górniczych. Poradnik wdrażania*. Katowice 2014.